



**Putusan Verstek Pengadilan Hubungan Industrial atas
Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pensiun Dalam Perkara
Nomor 298/PDT.SUS-PHI/2024/PN JKT.PST**

Myra Nathania William

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Email: 01053220019@student.uph.edu

Abstrak

Hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Salah satu alasan sah terjadinya PHK adalah karena pekerja atau buruh telah memasuki usia pensiun sesuai dengan ketentuan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini mengkaji pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam perkara Nomor 298/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst, yang diputus secara verstek tanpa kehadiran Tergugat. Fokus penelitian ini adalah pada analisis terhadap norma hukum ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak pekerja pada masa pensiun serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan menggunakan metode yuridis normatif, penelitian ini menganalisis ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, serta prosedur hukum acara perdata terkait putusan verstek. Kesimpulan dari penelitian ini adalah meskipun PHK yang dilakukan sah karena alasan pensiun, Tergugat tetap wajib memenuhi hak-hak normatif Penggugat, termasuk uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Putusan ini menegaskan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja, serta penerapan prosedur hukum yang transparan dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Pensiun, Putusan Verstek, Pengadilan Hubungan Industrial, Hak Pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan

Abstract

Employment law aims to provide protection to workers, especially in cases of termination of employment (PHK), including termination of employment due to retirement. One of the legitimate reasons for termination of employment is when the worker or employee reaches the retirement age in accordance with the company's regulations or applicable laws and regulations. This study examines the termination of employment that occurred in case Number 298/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst, which was decided by default without the presence of the Defendant. The focus of this study is on the analysis of labor law norms that regulate workers' rights during

retirement and the procedures for resolving industrial relations disputes in the Industrial Relations Court. Using normative juridical methods, this study analyzes the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its amendments, as well as civil procedural procedures related to default decisions. The conclusion of this study is that although the termination of employment was valid due to retirement reasons, the Defendant is still obliged to fulfill the Plaintiff's normative rights, including severance pay, long service awards, and other compensation rights. This decision emphasizes the importance of legal protection for workers, as well as the implementation of transparent legal procedures in resolving employment disputes.

Keywords: *Employment Law, Termination of Employment, Retirement, Default Decisions, Industrial Relations Court, Workers' Rights, Employment Law*

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun merupakan alasan sah dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sepanjang mengikuti prosedur dan kompensasi yang ditetapkan peraturan perundang-undangan (Indonesia, 2021). Dalam praktiknya, dasar hukum utama mencakup ketentuan PP 35/2021 tentang tata cara pemberitahuan PHK serta komponen hak pekerja (pesangon, UPMK, UPH) yang selaras dengan UU 6/2023 (Cipta Kerja) sebagai payung perubahan norma ketenagakerjaan (Indonesia, 2023). Di sisi usia pensiun, PP 45/2015 menetapkan skema usia pensiun JP BPJS Ketenagakerjaan (57 tahun per 1 Januari 2019 dan bertambah 1 tahun tiap 3 tahun hingga 65) yang menjadi acuan kebijakan perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan perjanjian kerja/peraturan perusahaan (Indonesia, 2015).

Standar internasional ILO juga menegaskan pentingnya alasan yang sah dan tata cara PHK yang adil serta pembayaran kompensasi yang tertib (International Labour Organization, 2020). Pedoman praktis menunjukkan kewajiban surat pemberitahuan PHK secara sah dan patut kepada pekerja/serikat paling lambat 14 hari kerja sebelum tanggal PHK, dengan muatan alasan dan rincian kompensasi (Hukumonline, 2021). Skema hak khusus untuk kasus pensiun mencakup penyesuaian usia pensiun yang berjalan bertahap (Hukumonline, 2022). Dengan demikian, PHK karena pensiun diposisikan sebagai penghentian hubungan kerja yang legal, wajar, dan non-sepihak jika seluruh prosedur dan hak pekerja dipenuhi (DPR RI, 2025).

Pensiun sendiri merupakan hak setiap pekerja setelah memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Santoso, 2019). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, khususnya **UU No. 13 Tahun 2003** dan perubahannya, pensiun dapat terjadi karena usia atau atas permintaan pekerja (Sutanto & Rahayu, 2020). Perusahaan umumnya menetapkan usia pensiun dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB), yang biasanya berada pada usia 55 sampai 60 tahun (Panggabean, 2021). Namun, dalam praktiknya, tidak jarang terjadi perbedaan persepsi antara pekerja dan pengusaha terkait hak-hak yang harus diberikan saat pensiun, seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Lubis, 2020). Penelitian terbaru

menunjukkan bahwa sengketa pensiun sering timbul akibat perbedaan tafsir perjanjian kerja dan kebijakan perusahaan (Wijayanti, 2022). Selain itu, transisi usia pensiun yang diatur pemerintah, seperti kebijakan BPJS Ketenagakerjaan, dapat memengaruhi ketentuan internal perusahaan (Yulianti & Prabowo, 2023). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap regulasi, perjanjian kerja, dan praktik terbaik diperlukan agar hak-hak pekerja dapat terlindungi secara optimal (Ramadhan, 2024).

Pemutusan hubungan kerja karena pensiun idealnya dilakukan dengan memperhatikan asas kekeluargaan dan keadilan (Nugraha, 2020; Razzak et al., 2023). Hal ini penting untuk menjaga hubungan baik antara pekerja dan perusahaan, meskipun masa kerja telah berakhir. Di sisi lain, pekerja yang akan memasuki masa pensiun juga membutuhkan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-haknya, sehingga proses transisi dari status pekerja aktif menjadi pensiunan tidak menimbulkan kerugian, baik secara ekonomi maupun psikologis. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang transparan dan prosedural dalam pelaksanaan PHK karena pensiun.

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak selama berlangsungnya hubungan kerja. Salah satu tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan struktural cenderung lebih lemah. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja karena pensiun, hukum ini menetapkan ketentuan mengenai usia pensiun, hak-hak pekerja yang pensiun, serta tata cara pemutusan hubungan kerja yang harus dijalankan secara adil dan sesuai prosedur. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya menjadi dasar hukum utama dalam mengatur hal ini.

Pemutusan hubungan kerja karena pensiun merupakan bentuk PHK yang bersifat normatif dan harus disertai dengan pemenuhan hak-hak pekerja, seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Apabila terjadi sengketa akibat ketidakpatuhan pengusaha dalam memenuhi kewajiban tersebut, pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan berperan sebagai acuan utama bagi hakim dalam menilai dan memutus perkara, termasuk dalam putusan verstek, untuk menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja yang telah memasuki masa pensiun.

Hukum perdata adalah cabang hukum yang mengatur hubungan hukum antara subjek hukum yang bersifat privat, termasuk perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian kerja merupakan bentuk perjanjian perdata yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik. Ketika salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya, misalnya tidak memenuhi hak pekerja yang pensiun, maka dapat terjadi sengketa yang diselesaikan melalui jalur hukum. Pengaturan mengenai proses beracara dalam perkara perdata, termasuk yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial, tunduk pada asas-asas hukum acara perdata seperti asas audi et alteram partem (hak untuk didengar), asas cepat, sederhana, dan biaya ringan, serta asas kehadiran para pihak.

Dalam hal tergugat tidak hadir meskipun telah dipanggil secara patut, pengadilan dapat menjatuhkan putusan verstek sesuai ketentuan dalam HIR (Herzien

Indonesisch Reglement) Pasal 125 dan Pasal 149. Putusan verstek merupakan bentuk putusan yang dijatuhkan secara sepihak berdasarkan permohonan penggugat dan bukti-bukti yang diajukan. Dalam perkara hubungan industrial, meskipun bersifat perdata khusus, prosedur ini tetap mengacu pada ketentuan umum hukum acara perdata. Oleh karena itu, keberlakuan hukum perdata dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena pensiun menjadi penting, terutama dalam memastikan bahwa proses persidangan tetap berjalan sah dan putusan yang dijatuhkan memiliki kekuatan hukum tetap, meskipun salah satu pihak tidak hadir.

Perlindungan hukum adalah upaya yang diberikan oleh negara untuk menjamin hak-hak warga negara agar tetap terlindungi dari tindakan yang tidak adil atau merugikan. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum menjadi penting untuk memastikan bahwa pekerja, sebagai pihak yang lebih lemah secara posisi, mendapatkan kepastian hukum dan keadilan, terutama ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menyebutkan bahwa perlindungan hukum dapat bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (penyelesaian). Dalam hal ini, sistem peradilan, seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), menjadi salah satu bentuk perlindungan hukum represif untuk menyelesaikan sengketa yang muncul.

Dalam perkara pemutusan hubungan kerja karena pensiun, perlindungan hukum memastikan bahwa pekerja menerima hak-hak normatifnya seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Jika terjadi pelanggaran atau pengabaian oleh pengusaha, pekerja berhak mengajukan gugatan untuk menuntut haknya. Bahkan dalam kondisi di mana putusan dijatuhkan secara verstek akibat ketidakhadiran tergugat, hakim tetap berkewajiban menjamin bahwa putusan tersebut adil dan sesuai hukum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya terkait dengan substansi hukum, tetapi juga dengan proses dan mekanisme peradilan yang menjamin hak-hak para pihak secara seimbang.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun merupakan salah satu dinamika dalam hubungan industrial yang tidak dapat dihindari, dan seringkali menjadi topik dalam kajian hukum ketenagakerjaan. Penelitian oleh Junaidi et al. (2020) menyoroti aspek hukum dan sosial dalam PHK terkait usia pensiun, namun lebih menekankan pada kebijakan perusahaan dan regulasi yang ada, tanpa membahas secara mendalam tentang bagaimana prosedur PHK dilakukan dengan adil dan transparan. Sementara itu, Penelitian oleh Riana & Yuliana (2021) mengkaji hak-hak pekerja dalam konteks pensiun, tetapi kurang memberikan fokus pada prosedur sistematis dalam pelaksanaan PHK akibat pensiun, serta dampaknya terhadap kesejahteraan ekonomi dan psikologis pekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana prosedur PHK karena pensiun diterapkan dengan mengedepankan keadilan dan sesuai hukum yang berlaku, serta memberikan gambaran tentang mekanisme perlindungan yang dapat meminimalkan kerugian pekerja secara ekonomi dan psikologis. Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi kepada perusahaan dan pembuat

kebijakan dalam memperbaiki implementasi prosedur PHK karena pensiun, guna memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dengan baik selama proses transisi mereka menuju masa pensiun.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu pendekatan yang bertitik tolak dari pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang relevan, khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena pensiun. Penelitian ini difokuskan pada analisis terhadap norma-norma hukum yang mengatur hubungan kerja dan prosedur penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dengan menjadikan Putusan Verstek dalam perkara Nomor 298/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst sebagai objek kajian utama. Selain itu, pendekatan ini juga melibatkan studi kepustakaan terhadap dokumen hukum seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, serta hukum acara perdata yang mengatur mekanisme putusan verstek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian atau kajian mengenai PHK karena pensiun penting dilakukan untuk melihat sejauh mana perusahaan mematuhi aturan yang berlaku dan bagaimana pelaksanaan PHK ini berdampak pada kesejahteraan pekerja. Selain itu, kajian ini juga dapat memberikan masukan bagi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik demi mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Dengan pemahaman yang mendalam, diharapkan praktik PHK karena pensiun tidak menjadi sumber konflik, melainkan menjadi bentuk penghormatan atas jasa dan dedikasi pekerja selama masa pengabdianya.

Hasil Putusan

Putusan Nomor 298/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst yang dibacakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, perkara ini diputus secara verstek, yaitu tanpa kehadiran pihak Tergugat dalam seluruh tahapan persidangan. Ketidakhadiran Tergugat terjadi meskipun Tergugat telah dipanggil secara sah dan patut oleh Jurusita Pengganti, sesuai ketentuan hukum acara yang berlaku. Oleh karena itu, Majelis Hakim berwenang untuk memutus perkara secara sepihak berdasarkan alat bukti dan dalil yang diajukan oleh Penggugat.

Penggugat menyatakan telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 2004 dengan posisi sebagai staf gudang dan menerima upah terakhir pada bulan Maret 2024 sebesar Rp5.050.000,-. Pada tanggal 23 Maret 2024, tanpa ada pemberitahuan tertulis atau surat peringatan terlebih dahulu, Penggugat diberitahu secara lisan melalui sambungan telepon oleh kasir bahwa dirinya tidak dapat bekerja lagi (di-PHK). Kasir tersebut kemudian mentransfer sejumlah uang sebesar Rp20.200.000,- yang terdiri dari pesangon 3 bulan gaji dan gaji terakhir bulan Maret. Namun, Penggugat menilai jumlah tersebut belum mencerminkan hak-hak normatif secara utuh sesuai ketentuan perundang-undangan, sehingga ia mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa sebelum mengajukan gugatan, Penggugat telah menempuh prosedur mediasi di Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan anjuran mediator nomor 54/ANJ/D/X/2024, sehingga secara formil gugatan telah memenuhi prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Oleh karena itu, Pengadilan menyatakan berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini.

Pertimbangannya, Majelis Hakim menyatakan bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya. Pengadilan menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat sah berlaku sejak tanggal 23 Maret 2024 karena alasan memasuki masa pensiun, namun Tergugat tetap wajib memenuhi seluruh hak-hak normatif Penggugat sebagai pekerja. Oleh karena itu, Tergugat dihukum untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak tersebut yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak (termasuk sisa cuti), serta hak-hak lainnya yang keseluruhannya mencapai Rp250.328.082,- (dua ratus lima puluh juta tiga ratus dua puluh delapan ribu delapan puluh dua rupiah). Selain itu, Tergugat juga dihukum membayar biaya perkara sebesar Rp466.000,-.

Putusan ini dibacakan pada sidang terbuka untuk umum pada tanggal 11 Februari 2025 oleh Ketua Majelis Hakim I Gusti N. P. Bhargawa, S.H., didampingi oleh dua Hakim Anggota, serta dicatat oleh Panitera Pengganti Frans Master Paulus, S.H., M.H. Putusan tersebut juga telah dikirimkan secara elektronik kepada Penggugat dan Tergugat melalui sistem informasi pengadilan pada hari yang sama, sesuai prosedur administrasi peradilan modern.

Pembahasan

Putusan ini berkaitan dengan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat. Beberapa hal penting yang menjadi fokus dalam putusan ini adalah prosedur hukum yang diikuti, alasan pemutusan hubungan kerja, dan kewajiban Tergugat dalam memenuhi hak-hak normatif Penggugat. Berikut adalah pembahasan mendalam mengenai putusan tersebut:

1. Pihak yang Terlibat:

- a. Penggugat: Karyawan yang bekerja sebagai staf gudang di perusahaan Tergugat sejak tahun 2004.
- b. Tergugat: Perusahaan tempat Penggugat bekerja.

2. Proses Persidangan:

- a. Verstek: Putusan ini dijatuhkan dengan prosedur verstek, yang berarti tanpa kehadiran pihak Tergugat dalam proses persidangan. Tergugat sudah dipanggil secara sah oleh Jurusita Pengganti untuk hadir dalam sidang, namun tidak datang.
- b. Akibat Verstek: Ketidakhadiran Tergugat membuat Majelis Hakim dapat memutus perkara tanpa mendengarkan pembelaan dari pihak Tergugat. Keputusan ini diambil berdasarkan bukti dan dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam persidangan.

3. Fakta-Fakta yang Diajukan Penggugat:

- a. Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak tahun 2004 dan menerima upah terakhir sebesar Rp5.050.000,- pada bulan Maret 2024.
- b. Pada 23 Maret 2024, Penggugat diberitahu melalui telepon oleh kasir bahwa ia tidak bisa bekerja lagi karena di-PHK. Kasir tersebut juga mentransfer uang sebesar Rp20.200.000,-, yang terdiri dari pesangon 3 bulan gaji dan gaji bulan Maret.
- c. Namun, Penggugat merasa jumlah tersebut tidak sesuai dengan hak-hak yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan oleh karena itu ia mengajukan gugatan.
4. Prosedur Penyelesaian Perselisihan:
 - a. Sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat terlebih dahulu mengikuti prosedur mediasi di Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan anjuran mediator. Hal ini menunjukkan bahwa Penggugat telah menempuh langkah-langkah penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - b. Dengan demikian, Pengadilan menyatakan memiliki kewenangan untuk memeriksa dan mengadili perkara ini, karena semua prosedur administratif telah dipenuhi.
5. Pertimbangan Majelis Hakim:
 - a. Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan.
 - b. Pengadilan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah berlaku sejak 23 Maret 2024, dengan alasan bahwa Penggugat memasuki masa pensiun.
 - c. Meskipun PHK tersebut sah, Tergugat tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak normatif Penggugat sebagai pekerja. Oleh karena itu, Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak (termasuk sisa cuti), dan hak-hak lainnya, yang totalnya mencapai Rp250.328.082,-.
 - d. Selain itu, Tergugat juga diwajibkan untuk membayar biaya perkara sebesar Rp466.000,-.
6. Implementasi Putusan:
 - a. Putusan ini dibacakan pada 11 Februari 2025 dalam sidang terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis Hakim I Gusti N. P. Bhargawa, S.H., yang didampingi oleh dua Hakim Anggota.

Putusan tersebut juga telah dikirimkan secara elektronik kepada kedua pihak (Penggugat dan Tergugat) melalui sistem informasi pengadilan yang merupakan bagian dari prosedur administrasi peradilan modern.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari putusan Nomor 298/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst adalah bahwa meskipun pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan sah karena alasan pensiun, Tergugat tetap memiliki kewajiban untuk

memenuhi hak-hak normatif Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penggugat telah mengikuti prosedur hukum yang benar, termasuk mediasi, sebelum menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial. Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat sepenuhnya dan menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah hak yang belum dipenuhi, yang totalnya mencapai Rp250.328.082,-, serta biaya perkara sebesar Rp466.000,-. Putusan ini menegaskan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja, meskipun terjadi pemutusan hubungan kerja, dan menunjukkan penerapan prosedur hukum yang transparan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Daptar Pustaka

- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia – Pusat Penelitian. (2025, Januari 3). *Batas usia pensiun pekerja*.
- Hukumonline. (2021, April 4). *Begini alur proses PHK sesuai UU Cipta Kerja*.
- Hukumonline. (2022, November 22). *Pemberitahuan PHK dan masalah penerapannya*.
- Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun*. Kementerian Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja & istirahat, dan pemutusan hubungan kerja*. Kementerian Sekretariat Negara.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu 2/2022 (Cipta Kerja) menjadi Undang-Undang*. Kementerian Sekretariat Negara.
- International Labour Organization. (2020). *Rules and practices of severance pay in Indonesia*. ILO Jakarta.
- Lubis, A. (2020). Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja pada saat pensiun. *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan*, 12(2), 145–158.
- Nugraha, A. P. (2020). *Efisiensi usaha sebagai alasan pemutusan hubungan kerja Perspektif Hukum Islam: Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt. Sus-PHI/2017*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Panggabean, M. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam penetapan usia pensiun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 55–67.
- Ramadhan, F. (2024). Implementasi kebijakan pensiun di Indonesia: Tantangan dan peluang. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 22–35.
- Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitrian, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83–92.
- Santoso, B. (2019). Hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja dan implikasinya

- terhadap hubungan industrial. *Jurnal Ilmu Hukum*, 6(2), 101–115.
- Sutanto, A., & Rahayu, E. (2020). Analisis penerapan UU Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan pensiun pekerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 9(3), 233–247.
- Wijayanti, N. (2022). Sengketa hubungan industrial terkait usia pensiun: Studi kasus putusan PHI. *Jurnal Hukum Perburuhan*, 5(4), 341–356.
- Yulianti, D., & Prabowo, R. (2023). Pengaruh kebijakan BPJS Ketenagakerjaan terhadap ketentuan usia pensiun perusahaan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 87–99.